

# Avaliação Institucional na ESEF: O desafio de uma construção coletiva

*Cíntia Bueno Marques \**

*Míriam Stock Palma \*\**

*Cintia Cibele Ramos Fonseca \*\*\**

*Mário Roberto Generosi Brauner \*\*\*\**

**Resumo:** Este artigo tem por objetivo apresentar algumas reflexões sobre a caminhada que o Núcleo de Avaliação da Escola de Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (NAU/ESEF/UFRGS) vem trilhando na área da avaliação institucional. Após uma breve contextualização histórica da avaliação do Ensino Superior nas Universidades brasileiras e, mais especificamente, na UFRGS, discorreremos a respeito da metodologia empregada pelo NAU da ESEF no processo avaliativo desenvolvido dentro da Unidade. A partir desta experiência de construção coletiva, trazemos alguns questionamentos acerca do tema, na tentativa de contribuir para discussões que possam vir a ocorrer em diversos âmbitos.

**Palavras-chave:** Avaliação institucional. Educação superior. Universidades. Grupos focais.

## 1 INTRODUÇÃO

Pretendemos neste artigo apresentar algumas reflexões sobre o trabalho que estamos desenvolvendo na área da avaliação

---

\*Mestre em Educação. Doutoranda da Linha de Pesquisa de Estudos Culturais do PPGED/UFRGS. Pesquisadora do Núcleo de Estudos sobre Currículo, Cultura e Sociedade da UFRGS. Pedagoga, Técnica em Assuntos Educacionais e Membro do Núcleo de Avaliação Institucional da ESEF/UFRGS. Porto Alegre, RS, Brasil E-mail : cintia.bueno@ufrgs.br>

\*\*Professora Adjunta da Escola de Educação Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Doutora em Estudos da Criança. Mestre em Ciências do Movimento Humano. Licenciada em Educação Física. Porto Alegre, RS, Brasil E-mail: miriam.palma@ufrgs.br

\*\*\*Bacharel em Biblioteconomia. Biblioteca da Escola de educação Física da UFRGS. Membro do Núcleo de Avaliação Institucional da ESEF/UFRGS. Porto Alegre, RS, Brasil E-mail: cintiarf@yahoo.com.br

\*\*\*\*Doutor em Filosofia e Ciências da Educação. Professor de Basquete Fundamentos, Técnicas de Ensino e Técnicas Avançadas. Coordenador das equipes de Basquete Universitário e Comunitário da UFRGS. Porto Alegre, RS, Brasil E-mail: gbrauner@terra.com.br

institucional e que nos tem possibilitado, não apenas vislumbrar, mas também trilhar novos caminhos neste campo. Descreveremos uma breve contextualização histórica da avaliação do Ensino Superior nas Universidades brasileiras e, mais especificamente, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A seguir, discorreremos a respeito da criação dos Núcleos de Avaliação das Unidades (NAU) na UFRGS, suas funções e como essas vêm sendo desenvolvidas pelo NAU da Escola de Educação Física (ESEF) da UFRGS desde 2009. Nessa direção, apresentaremos a metodologia empregada pelo NAU da ESEF na avaliação institucional, analisando aspectos positivos e negativos verificados ao longo deste processo. Encerraremos com alguns questionamentos na tentativa de contribuir para discussões que possam ocorrer em diversos âmbitos.

Assim, entendemos produtivo iniciarmos por uma breve discussão a respeito do conceito de avaliação que, por sua complexidade, nos remete a uma prática contínua de resgate dos objetivos propostos e de construção de sentidos do que fazemos.

Podemos referir que avaliar é olhar a partir de determinados critérios (PACHECO, 2002), visto que não é possível saber se algo está bom ou ruim, satisfatório ou insatisfatório, perto ou longe do que desejamos, sem identificar o que consideramos como parâmetro de excelência. Tais parâmetros podem apresentar maior ou menor flexibilidade, podem até mesmo variar ao longo do percurso avaliativo, mas de qualquer forma, existem, constituem o que poderíamos chamar de 'modelo' e são sempre arbitrários, como qualquer escolha.

Nesse sentido, cabe dizer que avaliar é excluir (SILVA, 2009), pois ao estabelecermos que para ser bom, satisfatório ou mesmo aceitável, o objeto da avaliação deveria ser de determinada forma e não de outra, estamos excluindo as demais possibilidades. Vale salientar que excluir, neste caso, não implica necessariamente em rotular, descartar, reprovar ou punir, como nas tradicionais práticas avaliativas escolares. Excluir o que não 'serve' pressupõe ter claro aonde se quer chegar. As características excluídas do padrão estabelecido constituem o que precisa ser aprimorado ou modificado

a partir da avaliação, conforme o grau de distanciamento dos parâmetros estabelecidos.

Também é importante considerar que avaliar é medir (HOFFMAN, 1991), mesmo que isso possa ser feito de diferentes formas. A quantificação, muitas vezes empregada na avaliação, aliada a outras estratégias de cunho qualitativo, pode oferecer importantes subsídios para os encaminhamentos que venham a ser desencadeados ao longo do processo.

Entendemos ainda que avaliar é assumir tomada de decisão (LUCKESI *apud* GAMA, 1997) na medida em que o sentido de saber aonde se quer chegar, identificar o que não está adequado, quantificar satisfações, insatisfações e expectativas está justamente em proporcionar subsídios para mudanças positivas. Não há mudança sem tomada de decisão e decisões são escolhas assumidas. Os resultados indicam as deficiências e remetem às tomadas de decisão para cada caso.

Podemos afirmar também que avaliar é acompanhar, é mediar, é desafiar, é ver a si através do outro (HOFFMANN, 2005), acolhendo as diferenças e identificando necessidades individuais para poder atendê-las.

Por esta breve reflexão inicial, pode-se admitir o quanto é preciso conjecturar, ponderar, reconstruir acerca do tema da avaliação, num decurso intenso e inesgotável, mas com inúmeros caminhos produtivos. Consideramos que, principalmente, avaliar é pensar sobre (SCALLON *apud* HADJI, 2001) e que, simplesmente, ao proporcionar espaços para isso e assentar de algum modo essa prática, a avaliação já terá cumprido, em grande medida, sua finalidade.

## **2 UM BREVE APANHADO HISTÓRICO**

Nos anos 90, o processo de avaliação no seio das universidades do País foi efetivamente implementado, através do Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras (PAIUB), em que o foco da discussão e dos encaminhamentos era orientado para

a busca da melhoria da qualidade dos cursos e do ensino de graduação. Na UFRGS, não foi diferente: concebido em consonância com o PAIUB, o Programa de Avaliação Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PAIUFRGS) objetivava a avaliação interna, como um processo que remetia ao autoconhecimento institucional (UFRGS, 2006-2008).

Foi na vigência do PAIUFRGS que se constituíram em nossa universidade os Núcleos de Avaliação das Unidades (NAUs), responsáveis pela condução do processo avaliativo em suas comunidades. Dessa forma, naquele momento foram criados 29 NAUs, correspondentes às 27 unidades acadêmicas de Educação Superior, ao Colégio de Aplicação e à Escola Técnica da UFRGS.

Na ESEF, o primeiro NAU foi formado em 1994, composto por três docentes, três estudantes e um técnico administrativo, com o objetivo de realizar a avaliação interna do Curso de Licenciatura em Educação Física, único oferecido então pela Unidade. Essa avaliação estava centrada nos objetivos propostos pelo Curso, recursos físicos, humanos, estrutura curricular, gestão e ofertas na área da pesquisa e extensão, não tendo esse Núcleo apresentado resultados conclusivos no referido período. Sendo assim, em 1997 foi constituído um novo NAU, que permaneceu atuante até 1999, concluindo o trabalho com a entrega de relatório final. No período compreendido entre os anos 2000 e 2004, houve uma lacuna no processo avaliativo da Unidade, ficando o NAU da ESEF temporariamente inativo.

No início dos anos 2000, as universidades brasileiras passaram a vivenciar a implantação de um sistema de avaliação determinado por força de lei, sob responsabilidade do MEC. O Decreto 3860, de 09/07/2001, instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), o qual ampliou o processo avaliativo para além dos cursos de graduação. Assim, as universidades iniciaram um redirecionamento desse processo, caracterizado até então como autoavaliação, para dar conta também desta nova demanda. A UFRGS, por iniciativa própria, retomou em 2003 o processo avaliativo

interno, através do Projeto de Avaliação Institucional Permanente da UFRGS (PAIUFRGS), também entendido como segundo Ciclo Avaliativo. Em 2004, o PAIUFRGS deu lugar ao Projeto Permanente de Avaliação Institucional da UFRGS (PAIPUFRGS), baseado no SINAES, entendido então como terceiro Ciclo Avaliativo, concluído em outubro de 2005 (BRAGA; LEITE; MUSSE, 2007).

Na ESEF, para atender às exigências deste novo momento, reconstituiu-se em 2004 o NAU, composto então por três docentes, três discentes e quatro técnicos administrativos, que concluem o trabalho, entregando um relatório parcial, em agosto de 2005.

A descentralização do processo avaliativo, realizada em cada unidade acadêmica pela ação dos NAUS, coordenados pela Secretaria de Avaliação Institucional (SAI) e pela Comissão Própria de Avaliação (CPA) - cuja criação foi tornada obrigatória pelo SINAES - apontou para a criação de uma cultura de avaliação institucional focada na participação dos sujeitos. No entanto, entendemos que essa 'cultura' é algo que não se dá de imediato, mas, sim, emerge ao longo de um processo avaliativo dinâmico, permanente, possibilitando e estimulando o diálogo nos diferentes setores institucionais. Da mesma forma, é construída por caminhos distintos, em ritmos variados, dadas as peculiaridades de cada unidade incluída no processo.

Nesse sentido, após a entrega do relatório parcial de avaliação em 2005, o NAU da ESEF foi reativado somente em 2009, concretizando a proposta de implantação de um sistema de avaliação interna, apresentada pela Direção da Unidade, eleita em dezembro de 2008.

### **3 O NÚCLEO DE AVALIAÇÃO DA ESEF HOJE**

O atual NAU da ESEF, criado em março de 2009, constituiu-se por uma comissão de nove integrantes: três docentes, três técnicos e três estudantes. Alguns integrantes fazem parte do NAU desde a sua criação, outros ingressaram ao longo do processo avaliativo,

substituindo os integrantes do mesmo segmento que não puderam, por algum motivo, permanecer. Na política adotada por esta comissão, há um esforço permanente para que o grupo fique completo, com representatividade paritária de todos os segmentos da Unidade, o que até o presente momento não tem sido possível pelas mais diferentes razões. Os primeiros integrantes - dois docentes e um técnico - foram convidados pela Direção da Unidade para dar início aos trabalhos, definindo inclusive os critérios de formação da comissão e as estratégias avaliativas que seriam empregadas. Os demais integrantes foram convidados a partir de indicações dos segmentos aos quais representam.

Além da comissão, o NAU da ESEF foi organizado em março de 2009 também como setor, dispondo de espaço físico próprio, equipamentos e recursos materiais para a realização dos trabalhos. Neste setor foram lotados um Técnico em Assuntos Educacionais (integrante da Comissão) e dois estudantes bolsistas, estes últimos custeados pela SAI. O NAU da ESEF tem um coordenador e um coordenador- substituto, escolhidos pela comissão. Tal estrutura tem por objetivo a viabilização da avaliação institucional como processo permanente e contínuo, focado em diferentes aspectos das práticas que permeiam o cotidiano da unidade.

O trabalho do NAU se dá a partir das reuniões semanais da comissão, nas quais se discutem estratégias, tomam-se decisões e deliberam-se ações que devem ser efetivadas por cada integrante e pelo setor ao longo do período compreendido entre as reuniões. Esse processo de avaliação vem se desenvolvendo em diferentes etapas definidas previamente pela comissão. Ao término de cada etapa de trabalho, os resultados são discutidos com os diferentes segmentos da comunidade da ESEF através de reuniões e assembleias. A partir daí, são elaborados relatórios entregues à Direção e amplamente divulgados no espaço da Unidade. São elaborados também relatórios que atendem às exigências externas de avaliação, sendo encaminhados à SAI/UFRGS conforme solicitação da mesma, tendo em vista os prazos e critérios preestabelecidos.

O funcionamento do NAU da ESEF é baseado no diálogo sistemático entre os sujeitos - comissão/setor/comunidade/direção -, no estabelecimento de metas e ações planejadas, visando à concretização dos objetivos primeiramente internos, mas também externos, propostos no âmbito da avaliação institucional.

#### **4 PREPARAÇÃO DO PROCESSO METODOLÓGICO**

Objetivando construir uma caracterização da ESEF, o NAU mapeou seus diferentes setores, cursos, recursos físicos, recursos humanos e interfaces estabelecidas interna e externamente. Esse mapeamento fez-se necessário, uma vez que conhecer a realidade organizacional da instituição é condição indispensável para avaliar aspectos positivos, negativos e, sobretudo, para vislumbrar possibilidades de aprimoramento.

A Comissão agendou visitas com todos os coordenadores dos setores, nas quais dois integrantes do NAU apresentaram sua proposta e solicitaram uma caracterização em que fosse retratado o que é o setor, como é composto, suas funções e finalidades, a quem atende e todos os dados complementares que fossem julgados necessários. Os setores, dessa forma, ofereceram indicativos acerca de sua disponibilidade para o processo avaliativo e do que entendiam como referência de qualidade.

Foram listados os seguintes setores para o levantamento dos dados: Assessoria de Projetos, Biblioteca, Centro de Estudos Olímpicos, Centro de Memória do Esporte, Centro Olímpico, Comissão de Extensão, Comissão de Graduação de Dança, Comissão de Graduação de Educação Física, Comissão de Graduação de Fisioterapia, Comissão de Pesquisa, Departamento de Educação Física, Direção, Diretório Acadêmico, Especialização, Fotocópias, Laboratório de Informática, Laboratório de Pesquisa do Exercício, Limpeza, Manutenção, Núcleo de Avaliação da Unidade, Portaria, Programa de Educação Tutorial, Programa de Pós-Graduação - Mestrado e Doutorado, Restaurante Universitário, revista Movimento, Secretaria Administrativa, Segurança.

Após análise dos dados dessa primeira etapa de trabalho, este Núcleo de Avaliação entendeu que seria adequado enriquecer o olhar sobre os processos de funcionamento interno. Assim, a segunda etapa teve por objetivo dar voz às pessoas que trabalham na Unidade, nos diversos segmentos, em diferentes funções, analisando os processos de organização das rotinas de trabalho, as condições para o desempenho das atividades profissionais, bem como as políticas e relações interpessoais que se estabelecem no âmbito institucional.

Dentro da perspectiva de pesquisa qualitativa, que prima pela interpretação ancorada no contexto e tem por objetivo a observação, a descrição, a compreensão e o significado (SILVA; *et al.* 2010), optamos pela utilização da técnica dos grupos focais na segunda etapa de coleta dos dados. Essa escolha foi fundamentada em estudos realizados pelo NAU sobre tal técnica em inúmeras reuniões acerca da adequação da mesma aos objetivos previamente estabelecidos.

A técnica de 'grupo focal', definido por Gomes e Barbosa (1999, p.1) como "[...] um grupo de discussão informal e de tamanho reduzido, com o propósito de obter informações de caráter qualitativo em profundidade", vem conquistando um locus privilegiado em diversas áreas de estudo desde a década de 80, mas é a partir de 1990 que ele passa a ser empregado com uma maior incidência pelos pesquisadores universitários.

É consenso na literatura que a escolha dos membros que farão parte de um grupo focal constitui tarefa relevante, uma vez que eles deverão ter, pelo menos, um traço comum de tal forma que suas idéias e opiniões possam contribuir para o estudo. Nessa perspectiva, a técnica pode ser utilizada com um grupo de pessoas que já se conhecem previamente ou não, mas é importante destacar os pensamentos de Aschidamini e Saupe (2004) e Cruz Neto, Moreira e Cena (2002) de que a decisão de participar desse tipo de grupo deva ser individual e livre de qualquer coação, e que os participantes estejam devidamente esclarecidos sobre o(s) tema(s) abordado(s) e os objetivos do estudo.



Levando em consideração que um grupo focal deve ser pequeno o suficiente, de tal forma que todos tenham a oportunidade de explicitar suas opiniões, e grande o bastante para que os participantes possam expor de maneira apropriada sua diversidade de idéias, Gondim (2002) chama a atenção para que a constituição do grupo seja de quatro a dez pessoas, consoante o nível de envolvimento de cada participante com o assunto, se este desperta o interesse de um grupo em particular ou ainda se o tema é polêmico.

A reunião conta com a presença de um moderador, que intervém sempre que achar necessário, tentando focalizar e aprofundar a discussão, e um observador, que complementa a ação do moderador na medida em que observa comportamentos, expressões e reações que não estão expressas nas falas.

O moderador tem a função-chave da técnica, sendo responsável pelo início, pela motivação, pelo desenvolvimento e pela conclusão dos debates (CRUZ NETO; MOREIRA; SUCENA, 2002). Ele deve conduzir a discussão através da proposição de temas, mantendo o grupo focado no tópico a ser discutido e assegurando que cada participante seja ouvido.

A principal função do observador é a de auxiliar o moderador na condução do grupo; assim, ele faz a identificação dos participantes na sua chegada, organiza o gravador e providencia a assinatura do termo de consentimento pelos participantes e, o mais importante, anota a linguagem corporal, o 'silêncio' e outras ações dos entrevistados e do moderador no decorrer da entrevista. Cruz Neto, Moreira e Sucena (2002) ressaltam a importância do observador, uma vez que suas anotações devem repercutir sobre a constante melhoria da qualidade do trabalho e a superação dos problemas e dificuldades enfrentados.

As entrevistas gravadas são transcritas para análise posterior. Em se tratando da análise das informações, Gondim (2002) sugere que as entrevistas transcritas devam ser lidas e codificadas as menções que aparecem em cada uma, podendo isso ser realizado

com base em categorias previamente elaboradas, ou de modo indutivo, a partir de todas as respostas produzidas no grupo. Assim, podem ser observadas as tendências e os padrões potenciais, opiniões sólida e frequentemente expressas pelos participantes em relação ao tema, foco da discussão.

## 5 IMPLEMENTAÇÃO DOS GRUPOS FOCAIS

Considerando todos os aspectos aqui mencionados sobre a técnica, iniciou-se a implementação dos grupos focais na ESEF. Utilizando como referência o documento das 'Dez dimensões de avaliação do Ensino Superior', elaborado pelo MEC (BRASIL, 2001) e aspectos levantados na primeira etapa, a comissão definiu que seriam abordados quatro temas como eixos norteadores das discussões: planejamento, estrutura, valorização profissional e comunicação. Além disso, considerou-se importante abrir um espaço também para discutir o próprio processo de avaliação institucional e para que fossem destacados aspectos positivos e pontos a melhorar em cada um dos setores. Em relação a tais temas, não havia hipóteses pré-concebidas, estando a discussão sujeita a tomar diferentes rumos, conforme a contribuição de cada grupo.

A constituição dos grupos foi pautada no objetivo de ouvir todos os setores da ESEF, em seus diferentes segmentos. Assim, participaram dos grupos: chefias e coordenações, funcionários da UFRGS, funcionários terceirizados, secretários, alunos bolsistas, representantes docentes e representantes discentes. Os grupos reuniram pessoas do mesmo segmento, provenientes de diferentes setores. Essa estratégia foi utilizada para permitir que as pessoas se sentissem à vontade para trazer suas contribuições, estando com seus pares e até mesmo se identificando, muitas vezes, com situações semelhantes que ocorrem em outros setores. Adotamos ainda o critério de não repetir as mesmas pessoas em diferentes grupos, ainda que tenhamos verificado que muitas acumulam funções, visando oportunizar um maior número de participantes no cômputo geral.

Em relação aos professores encontramos considerável dificuldade ao propor horários que conciliassem suas disponibilidades, devido à natureza das atividades que desenvolvem e à falta de um horário comum de encontro entre eles. Essa dificuldade ocorreu também com alguns funcionários. Dessa forma, a constituição de alguns grupos fora do critério planejado de reunião com os pares foi necessária para garantir a participação de todos.

Nesta etapa, foram ouvidos 15 grupos, totalizando 64 pessoas, sendo 27 coordenadores de setor, 4 representantes docentes, 7 representantes discentes, 4 secretários, 5 funcionários da UFRGS, 5 funcionários terceirizados e 12 bolsistas, em entrevistas com duração aproximada de duas horas.

Como a Comissão de Avaliação é formada também por diferentes segmentos - alunos, professores e técnicos - entendemos que todos deveriam participar como mediadores e observadores. A partir dessa premissa, foram organizadas duplas de trabalho, reunindo sempre dois diferentes segmentos (aluno/professor; aluno/técnico; professor/técnico) para a aplicação das entrevistas nos grupos focais. A partir da avaliação das primeiras aplicações, optamos por manter como mediador, dentro do possível, alguém do mesmo segmento dos entrevistados, deixando-os mais à vontade para a participação efetiva.

No início de cada grupo focal, os participantes foram esclarecidos sobre a metodologia que seria empregada e sobre o uso posterior do material coletado, assinando o termo de consentimento informado. Foi explicado que as entrevistas seriam transcritas e os nomes dos participantes preservados, sendo expressa apenas a função ou o cargo do entrevistado. Após a transcrição, os dados foram organizados em quadros-resumo, conforme o tema abordado. Dessa forma, foi possível visualizar as contribuições de diferentes segmentos e setores sobre cada um dos assuntos propostos. A partir da leitura dos quadros, foram verificadas recorrências, discordâncias e posicionamentos individuais, possibilitando a construção dos textos analíticos, expressos na forma de um relatório elaborado pela Comissão do NAU.

As análises apresentadas restringiram-se a apontar as questões trazidas pelos participantes dos grupos atreladas ao contexto geral das entrevistas. Tais questões foram posteriormente expostas em assembléia geral a toda comunidade Esefiana e discutidas pelos diferentes segmentos reunidos no sentido de construir sugestões de encaminhamentos. Atualmente, podemos afirmar que foi atingido um resultado relevante nesse processo, que consiste na satisfação dos participantes pela oportunidade de poderem expressar suas opiniões e vê-las encaminhadas às instâncias deliberativas.

No que se refere às novas etapas de avaliação, o NAU está trabalhando hoje na avaliação dos cursos oferecidos pela Unidade, envolvendo recursos físicos, humanos e, especialmente, o currículo. A partir de questionários, grupos focais com amostragens de alunos (dos quatro cursos oferecidos) e grupos focais com a totalidade (nos cursos de Fisioterapia e Dança) ou amostragem (nos cursos de Educação Física) dos professores, pretende-se obter dados que permitam retratar o olhar daqueles envolvidos diretamente nos processos pedagógicos a respeito dos cursos.

Embora tenhamos, muitas vezes, enfrentado o ímpeto de elaborar sugestões ou vislumbrar caminhos, entendemos que a função do NAU é essencialmente de avaliar processos, dando voz aos sujeitos e subsidiando reflexões acerca do cotidiano institucional que poderão resultar no aprimoramento dos processos.

## 6 CONSIDERAÇÕES PROVISÓRIAS

Apresentamos aqui o resultado de nossas escolhas, enquanto avaliadores, e o nosso olhar, o mais imparcial possível, mas também impregnado de expectativas acerca do que por ora descrevemos. Essa foi uma construção coletiva, participativa e comprometida com a seriedade necessária à difícil tarefa de avaliar.

Como afirma Larrosa Bondía (2002, p. 1-2),

[...] as palavras com que nomeamos o que somos, o que fazemos, o que pensamos, o que percebemos ou o que sentimos são mais do que simplesmente

palavras. [...] pensar não é somente "raciocinar" ou "calcular" ou "argumentar", como nos tem sido ensinado algumas vezes, mas é sobretudo dar sentido ao que somos e ao que nos acontece. E isto, o sentido ou o sem-sentido, é algo que tem a ver com as palavras.

Nessa direção, 'pensar é dar sentido', um sentido que pretendemos traduzir pelas nossas palavras. A escolha é difícil, o sentido muitas vezes nos escapa. Perdemos a noção de quantas vezes substituímos palavras por outras, tentando ser fiéis ao que pensamos. Mas sabemos que as palavras não são neutras e que o texto já está ultrapassado e incompleto assim que o concluimos.

Assim, nossa intenção neste artigo foi apenas relatar alguns passos de uma longa caminhada na tarefa de avaliar. Não foram os primeiros passos, pois muitos já estiveram com essa tarefa, nem os últimos, pois tantos outros a continuarão. Entretanto, esperamos ter contribuído de alguma forma e ter dado sentido ao que aqui apresentamos.

**Institutional evaluation at the ESEF: the challenge of collective construction**

**Abstract:** This paper aims to present some reflections on the journey that the Center for Assessment of the School of Physical Education of the Federal University of Rio Grande do Sul (NAU/ESEF/UFRGS) has been going through in the area of institutional assessment. After a brief historical overview of the assessment of Higher Education in universities in Brazil and, more specifically, at UFRGS, we shall discuss about the methodology employed by the NAU of the ESEF in the assessment process developed within the Unit. From this experience of collective building, we bring up some questions about the issue, aiming to contribute to discussions that may occur in different areas.

**Keywords:** Institutional assessment. Higher education. Universities. Focus groups.

**Evaluación institucional en la ESEF: el desafío de una construcción colectiva**

**Resumen:** Este artículo tiene por objetivo presentar algunas reflexiones sobre el camino que el Núcleo de Evaluación de la Escuela de Educación Física de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul (NAU/ESEF/UFRGS) viene recorriendo en el área de la evaluación institucional. Después de una breve contextualización histórica de la evaluación de la Enseñanza Superior en las Universidades brasileñas y, más específicamente, en la UFRGS, discutimos respecto a la metodología empleada por el NAU de la ESEF en el proceso evaluativo desarrollado dentro de la Unidad. A partir de esta experiencia de construcción colectiva, traemos algunos cuestionamientos acerca del tema, con el fin de contribuir a discusiones que puedan venir a ocurrir en diversos ámbitos.

**Palabras clave:** Evaluación institucional. Educación superior. Universidades. Grupos Focales.

## REFERÊNCIAS

ASCHIDAMINI, I.; SAUPE, R. Grupo focal: estratégia metodológica qualitativa, um ensaio teórico. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 9-14, 2004.

BRAGA, A. M.; LEITE, D.; MUSSE J. **Descentralização, responsabilização e participação através da avaliação institucional com intervenção das TICS**. Disponível em: <[http://www.ufrgs.br/geu/pdfs/%20pedagogia%20univer/T\\_R\\_BRAGAAAna\\_LEITE.pdf](http://www.ufrgs.br/geu/pdfs/%20pedagogia%20univer/T_R_BRAGAAAna_LEITE.pdf)>. Acesso em: 15 dez. 2010.

BRASIL. **Decreto nº 3.860**, de 9 de julho de 2001. Dispõe sobre a organização do ensino superior, a avaliação de cursos e instituições, e dá outras providências. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/DecN3860.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2010.

CRUZ NETO, O.; MOREIRA, M. R.; SUCENA, L. F. M. Grupos focais e pesquisa social qualitativa: o debate orientado como técnica de investigação. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 13., 2002, Ouro Preto. **Anais...** Disponível em: <[http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2002/Com\\_JUV\\_PO27\\_Neto\\_texto.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2002/Com_JUV_PO27_Neto_texto.pdf)>. Acesso em: 15 dez. 2011.

GAMA, Z. J. **Avaliação na escola de 2º graus**. 2. ed. Campinas: Papyrus, 1997.

GOMES, M. E.; BARBOSA, E. **A técnica de grupos focais para obtenção de dados qualitativos**. Instituto de Pesquisa e Inovações Educacionais - Educativa, 1999. Disponível em: <<http://www.educativa.org.br>>. Acesso em: 20 dez. 2010.

GONDIM, S. Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. **Revista Paidéia: Cadernos de Psicologia e Educação**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 24, p. 149-161, 2002.

HADJI, C. **Avaliação desmistificada**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

HOFFMANN, J. M. L. **Avaliação: mito e desafio, uma perspectiva construtivista**. Porto Alegre: Educação e Realidade, 1991.

\_\_\_\_. **Avaliar para promover: as setas do caminho**. 7. ed. Porto Alegre: Mediação, 2005.

LARROSA BONDÍA, J. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Campinas, n. 19, p. 20-28, jan./abr. 2002.

PACHECO, J. A. Critérios de avaliação na escola. In: **AVALIAÇÕES das aprendizagens: das concepções às práticas**. Lisboa, 2002, p. 53-64. Disponível em: <<http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/10190/3/Crit%C3%A9rios.pdf>>. Acesso em: 03 jan. 2011.

SILVA, M.O.L.; *et al.* **Etnografia e Pesquisa Qualitativa**: apontamentos sobre um caminho metodológico de investigação. Disponível em: <[http://www.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/Vl.encontro.2010/GT.1/GT\\_01\\_15.pdf](http://www.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/Vl.encontro.2010/GT.1/GT_01_15.pdf)> Acesso em: 08 jan. 2011.

SILVA, N. C. Exclusão e avaliação escolar. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 9. ENCONTRO SUL BRASILEIRO DE PSICOPEDAGOGIA, 3., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2009. p. 9112-9127. Disponível em: <[http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3675\\_2115.pdf](http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/3675_2115.pdf)>. Acesso em: 08 jan. 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Relatório Projeto PAIPUFRGS/SINAES: 4º Ciclo**. Porto Alegre: UFRGS, 2006-2008.

